

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

Ұйымның атауы:

Шахтинск қаласының әкімдігі
Шахтинск қаласы мәдениет, тілдерді дамыту,
дene шынықтыру және спорт бөлімінің
«Шахтинск орталықтандырылған кітапхана жүйесі»
коммуналдық мемлекеттік мекемесі

Ұйымның мекен-жайы:

Казақстан Республикасы,
Қарағанды облысы,
Шахтинск қ.
Абай Құнанбаев даңғылы,
құрылыш 7/1

БСН

010240003479

Қызметтің түрі:

Оқырмандарға қызмет көрсету

Жұмысшылар саны:

77 адам

Ұйымның телефондары:

8(72156)55159

Ұйымның басшысы:

Калинина И.А.

Ұжымдық шарттың қолданылу
мерзімі:

2024 жылғы 14 ақпаннан бастап
2027 жылғы 14 ақпанға дейін

Ұжымдық шарт қайта тіркелетін
негізі:

Занды тұлғаны мемлекеттік қайта
тіркеу туралы 2012 жылғы
22 мамырдағы куәлік
№233-1930-14-КМУ

Шахтинск қаласының әкімдігі
Шахтинск қаласы мәдениет, тілдерді дамыту,
дene шынықтыру және спорт бөлімінің
«Шахтинск орталықтандырылған кітапхана жүйесі» КММ
ҰЖЫМДЫҚ ШАРТЫ

МАЗМУНЫ

1. Бөлім ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

2. Бөлім ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ

- 2.1. Еңбек қатынастардың субъектілері**
- 2.2. Еңбек шарты**
- 2.3. Жұмыс уақыты**
- 2.4. Демалыс уақыты**
- 2.5. Еңбекақы**
- 2.6. Қасіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру**
- 2.7. Жұмысқа орналастыру**
- 2.8. Кепілдіктер және өтемақы төлемдері**
- 2.9. Еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі**
- 2.10. Жеке еңбек дауларын қарастыру**

**3. Бөлім ЖЕКЕ САНАТТАФЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУ
ЕРЕКШЕЛІКТЕРИ**

**4. Бөлім ӘЛЕУМЕТТИК СЕРИКТЕСТІК ЖӘНЕ ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ
ҰЖЫМДЫҚ ҚАТЫНАСТАР**

5. Бөлім ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРГАУ

**6. Бөлім ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ
САҚТАЛУЫН БАҚЫЛАУ**

Шахтинск қаласының әкімдігі
Шахтинск қаласы мәдениет, тілдерді дамыту,
дene шынықтыру және спорт бөлімінің
«Шахтинск орталықтандырылған кітапхана жүйесі»
коммуналдық мемлекеттік мекемесінің
ҰЖЫМДЫҚ ШАРТЫ

Занды тұлғаны мемлекеттік қайта тіркеу туралы 2012 жылғы 22 мамырдағы №233-1930-14 қуәлік-КМУ Шахтинск қаласының әкімдігі Шахтинск қаласы мәдениет, тілдерді дамыту, дene шынықтыру және спорт бөлімінің «Шахтинск орталықтандырылған кітапхана жүйесі» коммуналдық мемлекеттік мекемесі (бұдан әрі – «Шахтинск ОКЖ» КММ) атынан директор Калинина Ирина Алексеевна бір жағынан (бұдан әрі-жұмыс беруші) және қызметкерлердің өкілі Ракишева Сабина Райымқұлова (бұдан әрі-қызметкерлер) екінші жағынан бірге Тараптар деп аталады, төмендегілер туралы осы ұжымдық шарт жасасты.

1.БӨЛІМ ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1 Өз қызметінде Тараптар осы ұжымдық шартты жасау кезінде Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексін, жұмыс беруші мен қызметкерлер арасындағы әлеуметтік-әріптестік қатынастарды реттейтін Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құжаттарын басшылыққа алады.

1.2 Осы Шарт 2024 жылғы 14 ақпаннаң бастап күшіне енеді және үш жыл бойы қолданылады. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін 1 (бір) ай бұрын екіжақты комиссия жаңа жобаны әзірлеу немесе қолданыстағы шартты ұзарту туралы шешім қабылдауға міндettі.

1.3 Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 158-бабының 3-тармағына сәйкес ұжымдық шарттың талаптары жұмыс берушіге және «Шахтинск ОКЖ» КММ барлық қызметкерлеріне қолданылады.

1.4 Шарттың қолданылу кезеңінде оған кез келген Тараптың бастамасы бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін, бұл ретте Тараптардың әрқайсысы бұл туралы екіншісін он күн бұрын жазбаша түрде хабардар етуге тиіс.

1.5 Осы Шартты өзгерту жөнінде келіп түсken ұсыныстарды пысықтау, шарттың жекелеген тармақтарын орындау үшін нақты ережелерді дайындау үшін Тараптар тепе-тең шарттарда екіжақты комиссия құрады. Ұжым жиналысы талқылағаннан кейін комиссияның шешімі екі тарап үшін де міндettі болып табылады.

1.6 Шарттың жекелеген талаптарының жарамсыздығы Шарттың тұтастай жарамсыз деп танылуына әкеп соқпайды.

1.7 Шарт тараптардың келісімі болып табылады және келесі мәселелерді қамтиды: бір жағынан - «Шахтинск ОКЖ» КММ жұмыскерлерінің еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелерін шешу бойынша жұмыс берушінің міндettемелері, екінші жағынан - жұмыс берушінің құқықтары мен мүдделерін қамтамасыз ету жөніндегі қызметкерлердің міндettемелері.

1.8 Осы Шарт «Шахтинск ОКЖ» КММ әрбір құрылымдық бөлімшесінде орындау үшін міндетті құжат болып табылады, ұйымның басқару органдының құрылымы, құрамы өзгерген жағдайда күшінде қалып әрекет етеді.

1.9 Ұжымдық шарт ұйым таратылған, банкрот деп жарияланған кезде Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 158-бабының 4-тармағына сәйкес барлық қызметкерлермен еңбек шарттары тоқтатылған кезден бастап қолданысын тоқтатады.

1.10 Екіжақты комиссия келісімге қол жеткізген кезде ұжымдық шарт төрт данада жасалады және оған тараптардың өкілдері күнтізбелік он күн ішінде қол қояды.

1.11 Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 156-бабының 11-тармағына сәйкес тараптардың өкілдері мониторинг үшін тараптар қол қойған ұжымдық шартты бір ай мерзімде еңбек жөніндегі уәкілетті органдың аумақтық бөлімшесіне ұсынуға міндетті.

2.БӨЛІМ ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ

2.1. Еңбек қатынастардың субъектілери

2.1.1 Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 22-бабына сәйкес қызметкерлер барлық құқықтарды пайдаланады және онда көзделген міндеттерді орындаиды. Бұл ретте, қызметкердің құқықтарын шектеуге және Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде көзделген кепілдіктердің нашарлауына жол берілмейді.

2.1.2 Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 23-бабына сәйкес жұмыс беруші барлық құқықтарды пайдаланады және онымен көзделген міндеттерді орындаиды.

2.2. Еңбек шарты

2.2.1 «Шахтинск ОКЖ» КММ-дегі еңбек қатынастары Ұжымдық шарттың «Еңбек қатынастары» атты 2-бөлімінің тиісті баптарымен реттеледі.

2.2.2 Қызметкерлерді қабылдау, жұмыс істеу және жұмыстан босату шарттары еңбек шартында айқындалады. Бұл ретте уақытша еңбек шартының қолданылу мерзімі - 30-баптың 1-тармағының 2-тармақшасында көзделген жағдайларды қоспағанда, жасалған кезден бастап кемінде бір жыл. Еңбек жағдайлары өзгерген кезде Еңбек шартына Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 33-бабына сәйкес тиісті өзгерістер енгізіледі.

2.2.3 Жұмыс берушінің кінәсінен жұмыс тоқтап қалған жағдайда төлем қызметкердің орташа айлық жалақысының кемінде 50% мөлшерінде жүргізіледі.

2.2.4 Жұмыс орындарының қысқаруына немесе еңбек жағдайларының нашарлауына әкеп соғатын құрылымдық бөлімшени тарату, Жұмыс берушінің бастамасы бойынша өндірісті толық немесе ішінара тоқтата тұру осы Шартқа қол қойған уәкілетті тұлғаларды кемінде 1(бір) ай бұрын алдын ала хабардар ету және онымен жұмыскерлердің құқықтары мен мұдделерін сақтау жөнінде келіссөздер жүргізу шартымен ғана жүзеге асырылуы мүмкін.

2.2.5 Қысқарту бойынша жұмысты босату кезінде жұмыс беруші біліктілік деңгейін, еңбек өнімділігін, жұмысқа деген көзқарасын ескере отырып, жұмыстан босату үшін кандидатураларды қарауға, сондай-ақ кем дегенде бір отбасы мүшесінің жұмыспен қамту факторын ескеруге міндетті.

2.2.6 Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 20-тармақшасына сәйкес уақытша еңбекке жарамсыздық салдарынан қызметкер қатарынан екі айдан астам жұмысқа келмеген кезде бұзылуы мүмкін.

2.2.7 Көсіпорынды тарату немесе штаттарды қысқарту себебінен еңбек шарты бұзылған жағдайларда қызметкерге Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 131-бабы 1-тармағының 1, 2-тармақшаларында белгіленген мөлшерде өтемекі төленеді.

2.2.8 Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 54-бабы 1-тармағының негізінде жұмыскердің еңбекке уақытша жарамсыздығы және демалыста болуы кезеңінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2, 3-тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға болмайды: жүктілік туралы анықтама берген жүкті әйелдермен, 3 (үш) жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, 14 (он төрт) жасқа дейінгі баланы тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен немесе 18 (он сегіз) жасқа дейінгі мүгедек баласы бар аналармен.

2.2.9 Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасы Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 122-бабына сәйкес қызметкердің денсаулығына келтірілген зиянды өтейді.

2.2.10 Жұмыскерлердің өздері атқаратын міндеттерге сәйкестігін айқындау үшін жұмыс беруші атtestаттауды жүргізуге міндетті. Атtestаттау алдыңғы атtestаттау мерзімі өткеннен кейін кемінде үш жылда бір рет өткізіледі. Жұмыска алғаш рет немесе ондағы жұмыс өтілі үзіліспен түсken қызметкерлер атtestаттаудан осы лауазымға орналасқан күннен бастап бір жылдан ерте өтпейді. Бұл ретте атtestаттау көрсетілген мерзім басталған күннен бастап алты айдан кешіктірілмей жүргізіледі. Оқу демалысында, жалақысы сақталмайтын демалыста (алты айдан асатын), жүктілікке және баланың (балалардың) тууына, Жаңа тұған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыста болған, бала үш жасқа толғанға дейін балаға күтім жасау демалыста болған жұмыскерлер жұмыска шыққаннан кейін алты айдан ерте атtestатталады. Атtestаттау сондай-ақ тиісті қызмет саласының уәкілетті мемлекеттік органымен келісілген мерзімдерде «Мемлекеттік мәдениет ұйымдарының азаматтық қызметшілерін атtestаттауды өткізу қағидалары мен шарттарына» сәйкес атқаратын лауазымы бойынша санатты арттыру мақсатында қызметкердің мерзімінен бұрын атtestаттау туралы өтініші негізінде мерзімінен бұрын жүргізілуі мүмкін. Қызметкерлерді атtestаттаудан өткізу кезінде атtestаттау комиссиясының құрамына келісу комиссиясының төрағасы – «Шахтинск ОКЖ» КММ қызметкерлерінің өкілі енгізіледі.

2.2.11 Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 4-тармақшасына сәйкес біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан қызметкердің атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеу негіздері бойынша еңбек шартын бұзған кезде, егер Қазақстан Республикасының зандарында өзгеше белгіленбесе, шартты бұзу аттестаттау комиссиясының шешіміне негізделуге тиіс, оның құрамына қызметкерлердің өкілі қатысуға тиіс.

2.2.12 Жұмысқа қабылдау кезінде жұмыс беруші қызметкерді Ұжымдық шарттың талаптарымен, ішкі еңбек тәртібінің Ережелерімен, Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 23-бабына сәйкес қызметкерлердің жұмысына (еңбек функцияларына) қатысы бар жұмыс берушінің өзге де актілерімен таныстыруға міндетті.

2.3. Жұмыс уақыты

2.3.1 «Шахтинск ОКЖ» КММ барлық құрылымдық бөлімшелерінің қызметкерлері үшін 40 сағаттық бес күндік апта белгіленеді. Күзетшілер үшін ауысым кестесіне сәйкес жұмыс уақытының жылдық балансын сақтай отырып, ауысымдық жұмыс режимі. Күзетшілердің ауысым кестесі ол қолданыска енгізілгенге дейін бір айдан кешіктірілмей жасалады және олардың назарына жеткізіледі.

2.3.2 Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 84-бабының 4-тармағына сәйкес үздіксіз жұмыс цикліне байланысты «Шахтинск ОКЖ» КММ құрылымдық бөлімшелерінің басшылары демалыс күндерін жұмыс уақытын есепке алу кестесіне сәйкес қызметкерлерге (қызметкерлер тобына) алтанаң әртүрлі күндерінде кезекпен береді.

2.3.3 Барлық деңгейдегі қызметкерлер үшін жұмыстың басталуы сағат 9.00-де, жұмыстың аяқталуы сағат 18.00-де. Оқырмандарға қызмет көрсету уақыты - сағат 10.00-ден 18.00-ге дейін. Өндірістік үй-жайларды тазалаушылардың жұмысының басталып аяқталу уақыты-сағат 8.00-ден 17.00-ге дейін.

2.3.4 «Шахтинск ОКЖ» КММ құрылымдық бөлімшелерінде кейбір жағдайларда (кезекті еңбек демалысы, уақытша еңбекке жарамсыздық, бір ғана маман жұмыс істейді) түскі үзіліс құрылымдық бөлімшенің ішкі түскі ас кестесіне сәйкес белгіленеді. Жұмыс уақыты және оқырмандарға қызмет көрсету уақыты - сағат 10.00-ден 18.00-ге дейін. Үзіліс пен тамақтану уақыты жұмыс уақытына кірмейді.

2.3.5 Тұнгі уақыт 22.00-ден 6.00-ге дейінгі жұмыс уақыты болып саналады. Тұнгі уақыт тек күзетшілерге арналған.

2.3.6 Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 71-бабында белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығынан асатын жұмыстар үстеме жұмыс болып саналады. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 77-бабының 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскерлердің келісімімен ғана үстеме жұмыстарға тартуға жол беріледі. Үстеме жұмыс әрбір қызметкер үшін екі сағаттан, ауыр физикалық жұмыстарда және еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда бір күнтізбелік күн ішінде бір сағаттан аспауға тиіс. Ерекше зиянды және аса қауіпті еңбек жағдайларында үстеме жұмыс істеуге тыйым салынады.

2.3.7 Қызметкерлердің жұмыс уақытын есепке алу Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 79-бабына сәйкес белгіленген тәртіппен құрылымдық бөлімшелердің басшылары қамтамасыз етеді.

2.3.8 «Шахтинск ОКЖ» КММ еңбек тәртібі жұмыс беруші бекіткен Еңбек тәртібі ережелерімен реттеледі.

2.3.9 Жұмыс берушінің Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 23-бабына сәйкес қызметкерлерді көтермелеге құқығы бар. Материалдық ынталандыру шаралары «Шахтинск ОКЖ» КММ директоры бекіткен «Шахтинск ОКЖ» КММ қызметкерлеріне сыйлықақы беру, материалдық көмек көрсету, үстемеақылар мен косымша ақылар тағайындау туралы Ережемен айқындалады.

2.3.10 Тәртіптік жазалар Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 64-66-баптарына сәйкес қолданылады.

2.4. Демалыс уақыты

2.4.1 Халыққа үздіксіз қызмет көрсету қажеттілігіне байланысты, құрылымдық бөлімшелердің қызметкерлері үшін түскі үзіліс бір сағатты құрайды және оны ішкі кесте негізінде құрылымдық бөлімшениң басшысы айқындалады. Қызметкер түскі үзіліс уақытын өз қалауы бойынша пайдаланады. Құрылымдық бөлімшелерде жұмыс режимінің уақытша шарттары бойынша (демалыс, еңбекке уақытша жарамсыздық, қызметкер бір күн жұмыс істейді) үзіліс құрылымдық бөлімшениң ішкі түскі ас кестесіне сәйкес белгіленеді. Косымша арнайы үзілістер бір жарым жасқа дейінгі балалардың аналарына баланы тамақтандыру үшін беріледі. Оларды беру шарттары еңбек шарттарында әрбір нақты жағдайда ескеріледі.

2.4.2 Бес күндік апта режимінде жұмыс істейтін қызметкерлерге аптасына 2 демалыс күні беріледі. Бір демалыс күні жалпы демалыс күнімен сәйкес келеді, екіншісі - кезек-кезек, құрылымдық бөлімше қызметкерлерінің демалыс күндерінің кестесіне сәйкес аптаның әртүрлі күндерінде.

2.4.3 Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 84-бабының 4-тармағына сәйкес жалпы демалыс күндері Халыққа қызмет көрсету қажеттілігіне байланысты «Шахтинск ОКЖ» КММ құрылымдық бөлімшелері үшін жалпы демалыс күні-дүйсенбі болып табылады. Директордың бұйрығы бойынша Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 86-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкерді демалыс күндері жұмысқа тартуға оның келісімімен жол беріледі.

2.4.4 «Шахтинск ОКЖ» КММ құрылымдық бөлімшелерінің барлық қызметкерлеріне жыл сайынғы ақылы демалыс беріледі, олар күнтізбелік күндермен есептеледі.

Азаматтық қызметшілер үшін еңбек демалысы Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 139-бабы 10-тармағының негізінде күнтізбелік 30 күнді құрайды.

Тұнгі уақытта, мереке және демалыс күндері жұмыс істейтін күзетшілер үшін - Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 89-бабы 3-тармағының негізінде күнтізбелік 30 күн.

«Шахтинск ОКЖ» КММ қызметкерлерінің қалған санаттары үшін кезекті еңбек демалысы Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 88-бабы негізінде күнтізбелік 24 күнді құрайды.

2.4.5 Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 93-бабына сәйкес жыл сайынғы ақылы демалыс директор бекіткен және қызметкерлерге танысу үшін берілген демалыс кестесіне сәйкес ағымдағы жылдың ақпан айынан кешіктірілмей беріледі.

Кезекті еңбек демалысын ауыстыруға немесе ұзартуға тек қызметкердің жазбаша келісімімен немесе оның өтініші бойынша Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 94-бабына сәйкес жол беріледі.

2.4.6 Қызметкердің қалауы бойынша жыл сайынғы демалыс бөліктерге бөлінуі мүмкін, бұл ретте бөліктердің бірі Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 92-бабы 3-тармағының негізінде кемінде күнтізбелік он төрт күн болуға тиіс.

2.4.7 Ерекше жағдайларда жыл сайынғы еңбек демалысы директордың ұсынысы бойынша және қызметкердің жазбаша келісімімен үзілуі мүмкін (Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 95-бабы негізінде еңбек демалысынан кері қайтарып алу). Осыланысты еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігі Тараптар арасындағы уағдаластық бойынша ағымдағы жұмыс жылы ішінде беріледі немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта немесе келесі жұмыс жылы үшін берілген жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына қосылады. Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 95-бабының 4-тармағына сәйкес қызметкердің жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан кері қайтарып алуға жол берілмейді: он сегіз жасқа толмағандарға, жүкті әйелдерге және ауыр жұмыстардағы жұмыскерлерге, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда жұмыспен қамтылғандарға.

2.4.8 Шұғыл әлеуметтік-тұрмыстық мәселелерді шешу үшін, денсаулықты сақтауға, бала күтіміне, науқас отбасы мүшесіне, туыстық борышын орындауға, білім алуға байланысты, сондай-ақ басқа да дәлелді себептер бойынша жұмыс беруші Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 97-бабына сәйкес жалақысы сақталмайтын демалыс береді. Мұндай демалыстың ұзактығы 3 жасқа толғанға дейін әйелдерге бала күтімі бойынша демалысты қоспағанда, әрбір нақты жағдайда қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы уағдаластық бойынша айқындалады.

2.4.9 Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 98 - бабы 1-тармағының негізінде білім беру ұйымдарында білім алушы қызметкерлерге, сынақтар мен емтихандарды дайындау және тапсыру зертханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты (жобаны)дайындау және қорғау үшін демалыс беріледі.

«Кітапхана ісі, кітапханатану» мамандығы бойынша оқу орындарында оқитын студенттер үшін Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 98 - бабының 2-тармағына сәйкес қызметкердің жалақысының 50% мөлшерінде төлеммен ішінара ақылы оқу демалысы беріледі.

2.4.10 Оқу орындарында оқитын мамандар үшін, «Шахтинск ОКЖ» КММ қызметкерлерінің басқа санаттары үшін жұмыс берушінің келісімі бойынша икемді жұмыс уақыты режимі қолданылуы мүмкін. Қызметкердің жұмыс кестесіндегі мұндай өзгерістер еңбек шартында көрсетіледі.

2.4.11 Бірінші және екінші топтағы мүгедектігі бар қызметкерлерге Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 89-бабына сәйкес ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі.

2.5. Еңбекақы

2.5.1 «Шахтинск ОКЖ» КММ қызметкерлеріне еңбекақы төлеу «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 қаулысы және Қазақстан Республикасының басқа да нормативтік актілері негізінде жалақыға бөлінген қаражат шегінде осы Шарттың талаптарымен жүргізіледі жұмыс істеген уақытына және мамандық бойынша жұмыс өтіліне барабар еңбекақы төленеді.

2.5.2 Еңбекке ақы төлеудің жаңа шарттарын енгізуі немесе оларды өзгертуі, қолданыстағы және жаңа еңбек нормаларын енгізу уақытын қайта қарауды жұмыс беруші бұл туралы қызметкерлерге болжамды өзгеріске немесе енгізуге бір ай қалғанда міндетті түрде хабарлауда жүргізеді.

2.5.3 Устемеақылар мен қосымша ақылар «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 қаулысына №18 қосымшаға сәйкес жүргізіледі.

2.5.4 Эалакы беру мерзімі - келесі айдың 10-ші күнінен кешіктірмей берілуі тиіс. Жұмыс берушінің кінәсінен жалақы төлеу кешіктірілген кезде соңғысы Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 113-бабына сәйкес белгіленген тәртіппен берешек пен өсімпұл төлейді.

2.5.5 Жұмыс беруші қызметкерлердің зейнетақы жарналарын уақытылы ұстап, Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорына аударады.

2.5.6 Қызметкерлерді мереке және демалыс күндері жұмысқа тарту қажет болған жағдайда - осы күндер үшін жалақы төлеу қызметкердің күндізгі (сағаттық) мөлшерлемесіне сүйене отырып, бір жарым мөлшерде жүргізіледі. Сондай-ақ, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 110-бабының негізінде түнгі уақыттағы жұмыста төленеді.

2.5.7 Бір ұйымда еңбек шартында келісілген өзінің негізгі жұмысымен қатар, басқа немесе сол лауазым бойынша қосымша жұмысты не уақытша болмаған қызметкердің міндетін өзінің негізгі жұмысынан босатпай орындаітын қызметкерлерге Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 111-бабына сәйкес қосымша ақы төленеді.

2.6. «Шахтинск ОКЖ» КММ қызметкерлердің кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру

2.6.1 Мамандардың кәсіби білім деңгейін арттыру мақсатында жұмыс беруші:

1) өндірістен қол үзбей үздікесіз кәсіптік окуды қамтамасыз етеді;

2) кәсіптік оқыту үшін қажетті технологиялық жабдықты өтеусіз пайдалануға мүмкіндік береді;

3) мамандардың біліктілігін арттыру Бағдарламасы шеңберінде жұмыс үақытында кәсіби жұмыс тәжірибесімен шыгармашылық өзара алмасуға мүмкіндік береді;

4) белгіленген мерзімде мамандарды аттестаттауды ұйымдастырып жүргізеді;

5) Ұжымдық шарттың 2.4.9-тармағына сәйкес қызметкерлердің біліктілігін арттыру жоспарында (ақылы оқу демалысы, икемді жұмыс кестесі және т.б.) мүмкіндіктерін іске асыру үшін жағдайлар жасайды.

2.7. Жұмысқа орналастыру

2.7.1 Жұмысқа қабылдау кемінде екі данада жасалған жасалған еңбек шарты негізінде жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

2.7.2 Еңбек шартын жасасу ҚР Еңбек кодексінің 33-бабының 1-тармағына сәйкес электрондық цифрлық қолтаңба арқылы қол қойылған электрондық құжат нысанында да жүргізілуі мүмкін.

2.7.3 Жұмыскермен еңбек шарты жасалғаннан кейін жұмыс беруші еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған тәртіппен еңбек шарттарын жасасу (тоқтату, оған енгізілетін өзгерістер, толықтырулар) туралы ақпаратты еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесін енгізуге міндетті.

2.7.4 Еңбек шартын жасасу кезінде қызметкерге Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 36, 37-баптарына сәйкес сынақ мерзімі белгіленуі мүмкін.

2.7.5 Азаматтық қызметке кіру тағайындау тәртібімен немесе Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 139-бабына сәйкес бос лауазымға орналасуға конкурс бойынша жүзеге асырылады

2.7.6 Азаматтық қызметке басқару функцияларын орындауға байланысты лауазымға бұрын сыйайлас жемқорлық қылмыс жасаған адам қабылданбайды.

2.7.7 Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 26 - бабы 2-тармағының 5-тармағына сәйкес он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерден және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда жұмыс істейтін қызметкерлерден басқа, негізгі жұмыстан бос уақытта еңбек шарты талаптарында қызметкердің басқа тұрақты ақы төленетін жұмысты орындаудына еңбек шартын жасасуға жол беріледі.

Негізгі жұмыс орны бойынша күнделікті жұмыстың жиынтық ұзақтығы және қоса атқаратын жұмыстар күнделікті жұмыс ұзақтығының нормасынан аспауға тиіс, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 71-бабының 4-тармағында белгіленген 4 сағаттан артық болмау керек.

2.8. Кепілдіктер және өтемақы төлемдері

2.8.1 Жұмыс беруші жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып және көрсетілген міндеттерді орындау орны бойынша негізгі жұмыс орны бойынша орташа жалақыдан төмен емес жалақы төлей отырып, Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда жұмыскерлерді мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерге тарту уақытына еңбек міндеттерін орындаудан босатады.

2.8.2 Мерзімді әскери қызметке шақырылуға жататын қызметкерлердің жұмыс орны (лауазымы) сақталады. Аталған қызметкерлер әскери қызметтөн босатылуына байланысты әскери бөлім тізімінен шығарылған күннен бастап бір айдан кешіктірмей өздерінің еңбек міндеттеріне кірісуге міндетті.

2.8.3 Донор болып табылатын қызметкердің қан мен оның компоненттерін тексеру және донациялау кезінде жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақталады.

2.8.4 Жүкті әйелдердің жүктілігі бойынша он екі аптаға дейінгі тексеру және медициналық есепке алу кезінде жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақталады.

2.8.5 Транспланттауға арналған органдардың (органдардың бөліктерінің) және (немесе) тіндердің (тіндердің бөліктерінің) доноры болып табылатын қызметкердің органдарды (органдардың бөліктерін) және (немесе) тіндерді (тіндердің бөліктерін) тексеру және алғы қою уақытында жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақталады.

2.8.6 Скринингтік зерттеулерден өту кезінде қызметкерлердің жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақталады.

2.8.7 Жұмыс беруші келесі жағдайларда бір айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізеді:

1) жұмыс беруші таратылған жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;

2) Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде жұмыскерлер саны немесе штаты қысқарған жағдайда;

3) жұмыс беруші еңбек шартының талаптарын орындаған жағдайда, жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде.

2.8.8 Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 131-бабының 2-тармағына сәйкес жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеген жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде жұмыстың жоғалуына байланысты екі айдағы орташа жалақы мөлшерінде өтемақы төлемдерін жасайды

2.8.9 Жұмыс беруші:

1) денсаулық сақтау саласындағы уәкілдегі орган бекіткен тәртіппен берілген еңбекке жарамсыздық парактарының негізінде еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақылар төлеуді жүргізеді;

2) оқу орындарында оқитын студенттерге, балабақшаларға және басқа да мектепке дейінгі мекемелерге баратын мектеп жасына дейінгі балалардың аналарына және күндізгі стационар жағдайында емделіп жатқан отбасы мүшелеріне күтім көрсетуді қамтамасыз ететін қызметкерлерге икемді жұмыс уақыты режимін ұсынады;

3) Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 111 бабына және «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 қаулысына сәйкес жұмыскерлерге лауазымдарды қоса

атқарғаны (қызмет көрсету аймағын кеңейткені) немесе уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін орындағаны үшін (жыл сайынғы еңбек демалыстары кезінде, оқу демалыстары, жалақысы, еңбекке уақытша жарамсыздығы сақталмайтын демалыстар кезінде) қосымша ақы төлеу жүргізеді

2.9. Еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі

2.9.1 Қызметкерлер ұжымдық материалдық жауапкершілік туралы Шартқа сәйкес толық материалдық жауапкершілікке ие.

2.9.2 Ұжымдық материалдық жауапкершілік туралы шарт еңбек шартын жасасу кезінде де, еңбек шартына қосымша да жасалуы мүмкін.

2.9.3 Екінші Тарапқа зиян (залал) келтірген еңбек шартының тарабы оны Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 120-бабына сәйкес Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген мөлшерде өтейді.

2.10. Жеке еңбек дауларын қарастыру

2.10.1 Жеке еңбек дауларын қарау Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 159-161-баптарымен реттеледі.

2.10.2 Жеке еңбек дауларын келісу комиссиясы Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 159-бабында көзделген тәртіппен қарайды.

Келісім комиссиясы 159-баптың 2-тармағына сәйкес жұмыс берушіден және қызметкердерден өкілдердің тең санынан тепе-тең негізде ұйымда құрылатын тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

Келісім комиссиясы мүшелерінің сандық құрамы, оның жұмыс тәртібі, шешім қабылдау мазмұны мен тәртібі, өкілеттік мерзімі, делдалды тарту туралы мәселе 159-баптың 3-тармағына сәйкес жұмыс беруші мен жұмыскерлердің өкілдері арасындағы жазбаша келісімде белгіленеді.

3.БӨЛІМ ЖЕКЕ САНАТТАҒЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРИ

3.1 Жұмыс беруші мен қызметкерлердің жекелеген санаттары арасындағы еңбек қатынастары Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің мынадай баптарымен реттеледі:

1) кәмелетке толмағандар - 26-баптың 1-тармақтың 2-тармақшасы, 2-тармақтың 5-тармақшасы; 31-баптың 2-тармақтың 1-тармақшасы, 69-баптың 1-тармағы;

2) қоса атқаратын жұмысшылар-32-баптың 4-тармағы; 52-баптың 2-тармағы; 68-баптың 3-тармағы; 92-баптың 5-тармағы;

3) ауыр, зиянды(аса зиянды), қауіпті (аса қауіпті) еңбек жағдайлары бар жұмыстарда жұмыспен қамтылғандар- 69-баптың 2-тармағы; 95-баптың 4-тармағы, 105-бап;

4) мүгедектермен- 69-баптың 3-тармағы; 77-баптың 3-тармағы; 135-баптың 3-тармағы; 89-баптың 1-тармақтың 23-тармақшасы;

5) Азаматтық қызметшілермен-139-бап;

6) қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлермен-138-бап.

4.БӨЛІМ ӘЛЕУМЕТТІК СЕРІКТЕСТІК ЖӘНЕ ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ ҰЖЫМДЫҚ ҚАТЫНАСТАР

4.1 Жұмыс беруші келісім комиссиясы мүшелерінің - қызметкерлердің өкілдерінің жұмысы үшін уақытты, үй-жайды, жабдықты, сондай-ақ осы ұжымдық шартты орындауға байланысты мәселелер бойынша ақпаратқа қолжетімділікті ұсынады. Ішкі еңбек тәртібі қағидаларында көзделген тәртіппен қызметкерлердің жалпы жиналыстары өткізіледі. Жұмыс берушінің келісімі бойынша қызметкерлердің жұмыс орындарына бару ұйымдастырылады.

4.2 Жұмыс беруші екіжақты комиссия мүшелеріне келіссөздер жүргізуге, жобаны әзірлеуге, жұмыс уақытында ұжымдық шартты қарауға және бекітуге уақыт береді. Екі жақты комиссияның тараптары-жұмыскерлердің өкілдері және жұмыс берушінің өкілдері бір-біріне Ұжымдық келіссөздер жүргізу үшін қажетті ақпаратты уақытылы ұсынады. Жұмыс беруші келіссөздер жүргізуге, Ұжымдық шарттың орындалуын жасасуға және бақылауға уәкілетті қызметкерлердің қызметінде кедергілерді жасамайды.

5.БӨЛІМ ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

5.1 Жұмыс беруші қызметкерлердің еңбек міндеттерін атқару кезінде олардың денсаулығы мен өміріне зиян келтіргені үшін жауап береді, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қызметкердің денсаулығына келтірілген зиянды өтейді.

5.2 Қызметкерді қабылдау кезінде жұмыс беруші «Шахтинск ОКЖ» КММ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулыққа сәйкес жұмысшылар мен қызметшілерге қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитарияны, өртке қарсы күзетті қамтамасыз ету тәртібі бойынша нұсқама жүргізуді қамтамасыз етеді.

5.3 Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша уәкілетті мамандардың консультацияларымен құрылымдық бөлімшелер қызметкерлерінің біліктілігін арттыру жөніндегі іс-шараларды көздейді.

6.БӨЛІМ ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ САҚТАЛУЫН БАҚЫЛАУ

6.1 Осы Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды Тараптар және олардың өкілдері жүзеге асырады.

6.2 Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес және Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 05 шілдедегі n235-V ҚРЗ «Әкімшілік құқық бұзушылық туралы» Кодексінің 97-бабына сәйкес Тараптардың өкілдері Ұжымдық шарт жасасу, өзгерту жөніндегі Ұжымдық келіссөздерге қатысадан жалтарғаны үшін жауап береді, Ұжымдық келіссөздер жүргізу үшін қажетті ақпаратты ұсынбау және Ұжымдық шарт ережелерінің сақталуын бақылауды

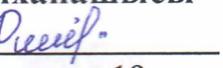
жүзеге асыру, ұжымдық шартта көзделген міндеттемелерді бұзу немесе орындамау, басқа заңсыз әрекеттер (әрекетсіздіктер) жасаған үшін жауапты болады.

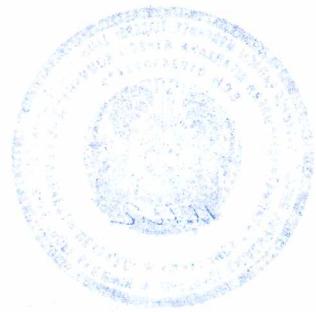
«Шахтинск ОКЖ» КММ қызметкерлерінің жалпы жиналысында 2024 жылғы «19» қантардағы №2 отырыс хаттамасымен бекітілген

Тараптардың өкілетті өкілдерінің қолдары:

жұмыс беруінде,
«Шахтинск ОКЖ» КММ
 директоры

И. Калинина
 2024 жыл «19» қантар

жұмыскерлерден:
№13 кітапхан-филиалының
кітапханашысы

С. Ракиева
 2024 жыл «19» қантар



Номирленген және
тігілген



И. Канинина